WOMEN'S BUREAU
U.S. DEPARTMENT OF LABOR

HOJA INFORMATIVA

Junio de 2024

Hoja informativa de ausencia familiar y médica remunerada

ANTECEDENTES

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ha preparado esta hoja informativa para que pueda obtener más información sobre la ausencia familiar y médica remunerada. Explore más recursos en https://www.dol.gov/agencies/wb/paid-leave.

¿QUÉ ES LA AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA REMUNERADA?

La ausencia familiar y médica remunerada se refiere a las políticas que permiten a los trabajadores recibir una compensación de sueldo cuando se ausentan del trabajo durante un período prolongado por motivos cualificados, como la creación de un vínculo afectivo con un nuevo hijo, la recuperación de una condición de salud seria o el cuidado de un ser querido con una condición de salud seria.

¿QUÉ ES LA AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA REMUNERADA?

La ausencia familiar y médica remunerada puede ser un salvavidas para los trabajadores, pero son muchos los que no tienen acceso a ella.

- En marzo de 2023, solo el 27% de los trabajadores del sector privado en Estados Unidos tuvo acceso a una ausencia familiar remunerada mediante su empleador y solo el 43% tuvo acceso a un seguro de discapacidad a corto plazo mediante su empleador.[1]
- Y entre los trabajadores con sueldos más bajos, que son predominantemente mujeres y trabajadores de color, el 95% no tiene acceso a ausencias familiares remuneradas y el 90% no tiene acceso a ausencias por discapacidad a corto plazo.[2]
- De acuerdo con una encuesta reciente de empleados del sector privado y público, solo el 58% de los empleados reportan tener tiempo libre pagado, aunque sea solo un día, disponible para cuidar a un familiar con una enfermedad grave.[3]

Todos los trabajadores pueden necesitar ausencias para cuidar de sí mismos, y la pandemia ha demostrado cómo la falta de ausencias remuneradas y protegidas por el trabajo puede suponer exigencias imposibles para trabajadores y familias.

- La necesidad de ausencias remuneradas crece a medida que la población de EE. UU. envejece. Para el 2030, todos los baby boomers tendrán más de 65 años, y muchos necesitarán algún tipo de atención.[4] Millones de adultos proporcionan cuidados para adultos mayores sin remuneración, y muchos de esos cuidadores también tienen trabajos remunerados.[5]
- Las responsabilidades de cuidado de algunas personas son tan demandantes que, con el sistema actual, tienen que renunciar por completo al trabajo remunerado o jubilarse anticipadamente. La ausencia remunerada para los trabajadores que cuidan adultos mayores o familiares con enfermedades graves o discapacitados reduciría el estrés y la presión económica de las familias, al mismo tiempo que ayudaría a los trabajadores a mantener vínculos con la fuerza laboral.
- La necesidad y el acceso son dos cosas diferentes, y actualmente, el acceso a la ausencia remunerada está distribuido con desigualdad por raza y entre industrias y niveles de ingreso.[6] Tener acceso a la ausencia remunerada puede asegurar la estabilidad económica y proporcionar un apoyo fundamental a los trabajadores y sus familias, a los empleadores y a las comunidades, así como a la economía en general.

¿CÓMO BENEFICIA LA AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA REMUNERADA A LOS TRABAJADORES Y SUS FAMILIAS?

- **La ausencia familiar y médica remunerada puede mejorar la salud pública y reducir el estrés personal**. La pandemia ha acentuado la necesidad de políticas que aseguren que las personas puedan cuidar de sus familias sin poner en riesgo su seguridad económica. La pandemia también mostró la necesidad de políticas que ayuden a los trabajadores a recuperarse de sus propias enfermedades inesperadas o a largo plazo sin una pérdida drástica de ingresos.
- **El acceso a la ausencia familiar y médica remunerada puede aumentar la equidad**. Actualmente, los trabajadores con sueldos bajos y las personas de color tienen menos acceso a las ausencias remuneradas que los trabajadores blancos y con sueldos altos, por lo que sus demandas de cuidados pueden resultar en menores ingresos, menor creación de riqueza y seguridad en la jubilación.

¿CÓMO BENEFICIA LA AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA REMUNERADA A LAS EMPRESAS EN EE. UU. Y A LA COMPETITIVIDAD GLOBAL?

- **La ausencia familiar y médica remunerada ya funcionan en varios estados, en miles de grandes y pequeñas empresas y en el gobierno federal.**
- **Estados Unidos es el único país de la OECD sin una política nacional de ausencia remunerada**.[7] Una política nacional de ausencia familiar y médica remunerada podría reforzar la competitividad global de Estados Unidos, permitir que las pequeñas empresas sean más competitivas frente a las grandes y ayudar a proteger la economía de EE. UU. frente a posibles alteraciones.
- **Es hora de que las políticas reflejen la realidad de las familias trabajadoras e impulsen el crecimiento económico**. La ausencia familiar y médica remunerada está relacionada con el aumento de la productividad comercial, la mejora moral de los empleados, el reclutamiento y la retención de trabajadores calificados y la reducción de costos asociados a la rotación de personal.[8]
- **Invertir en infraestructuras de atención es invertir en el futuro de Estados Unidos**. La ausencia familiar y médica remunerada es una política fundamental para apoyar a los trabajadores y a sus familias con la continuidad de la atención y la seguridad económica que necesitan a lo largo de su vida. Los trabajadores no pueden participar por completo en la economía si ellos y sus seres queridos no reciben la atención que necesitan. Por eso las políticas que reflejan las realidades de las familias trabajadoras e impulsan el crecimiento, como la ausencia familiar y médica remunerada, benefician tanto a los trabajadores como a los empleadores.

---

1. National Compensation Survey, "Employee Benefits in the United States, marzo de 2023," Departamento de Trabajo de EE.UU., Oficina de Estadísticas Laborales, septiembre de 2023, https://www.bls.gov/ebs/publications/employee-benefits-in-the-united-states-march-2023.htm.

2. Ibid.

3. Scott Brown, Jane Herr, Radha Roy y Jacob Alex Klerman, " Employee and Worksite Perspectives of the FMLA: Paid Leave," Abt Associates, julio de 2020, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/evaluation/pdf/WHD_FMLA2018PB3PaidLeave_StudyBrief_Aug2020.pdf.

4. America Counts Staff, "By 2030, All Baby Boomers Will Be Age 65 or Older," Oficina del Censo de EE. UU., 10 de diciembre de 2019, https://www.census.gov/library/stories/2019/12/by-2030-all-baby-boomers-will-be-age-65-or-older.html.

5. AARP y National Alliance for Caregiving, "Caregiving in the United States 2020," AARP Public Policy Institute, 14 de mayo de 2020, https://www.aarp.org/ppi/info-2020/caregiving-in-the-united-states.html.

6. Oficina de las Mujeres, "Leave Access," Departamento de Trabajo de EE.UU., consultado el 6 de enero de 2023, https://www.dol.gov/agencies/wb/data/leave-job-flexibilities/leave-access.

7. Sarah A. Donovan, "Paid Family and Medical Leave in the United States," Servicio de Investigación del Congreso, actualizado el 13 de junio de 2022, https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R44835.

8. Kathleen Romig y Kathleen Bryant, "A National Paid Leave Program Would Help Workers, Families," Center on Budget and Policy Priorities, 27 de abril de 2021, https://www.cbpp.org/research/economy/a-national-paid-leave-program-would-help-workers-families#_ftn1.